



Interfederaal Gelijkkansencentrum
Centre interfédéral pour l'égalité des chances
Interföderales Zentrum für Chancengleichheit

Avis (n° 351) du 31/01/2024

Introduction de la notion d'aménagements raisonnables par association dans le « Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité »

Contenu

1	Objet de la demande	1
2	Contexte	1
3	Situation des aidant·e·s proches en Belgique	3
4	Concepts légalement acquis : aménagement raisonnable et discrimination par association	4
4.1	<i>Aménagements raisonnables</i>	4
4.2	<i>Discrimination par association</i>	5
5	« Aménagements raisonnables par association » : pertinence légale et philosophique ?	6
6	Conclusion	8
7	Cadre légal	9
7.1	<i>Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées</i>	9
7.2	<i>Convention européenne des droits de l'homme</i>	9
7.3	<i>Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail</i>	9
7.4	<i>Constitution belge (10, 11 et 22 ter)</i>	10
7.5	<i>Législation antidiscrimination : Loi fédérale du 10 mai 2007 et ensemble des décrets et ordonnances antidiscrimination propre à chaque entité fédérée</i>	10
8	Contacts Unia	10

1 Objet de la demande

En date du 27 janvier 2024, Unia a reçu une demande d'avis d'Equal.brussels concernant l'extension du droit aux aménagements raisonnables aux proches des personnes en situation de handicap.

Cette demande fait suite à la réception de l'avis du Conseil d'Etat sur l'avant-projet de « Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Le Conseil d'Etat formule la remarque suivante :

Il va de soi que, conformément aux exigences de protection de la vie familiale imposées notamment par l'article 23 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme ou par l'article 5, paragraphe 8, de la directive (UE) 2019/1158, ces raisonnements s'appliquent également à d'autres situations comparables, comme par exemple aux aménagements raisonnables permettant de soutenir la situation de parents dont un enfant se trouve en situation de handicap.*

* Voir C.J.U.E., 17 juillet 2008, arrêt *Coleman c. Attridge Law et Steve Law*, C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415, interprétant en ce sens les articles 1^{er} et 2, paragraphes 1 et 2, sous a), de la directive 2000/78/CE.

2 Contexte

Un horaire aménagé pour pouvoir accompagner un enfant autiste à ses RDV hebdomadaires chez le psychologue ; des jours de télétravail supplémentaires pour rester auprès d'un parent malade chronique ; une possibilité d'accéder en voiture dans une zone d'accès limité pour soutenir un frère ou une sœur en situation de handicap dans sa vie quotidienne... Autant de demandes qui nous apparaissent légitimes lorsqu'elles permettent de soutenir un proche en situation de handicap.

Toutefois, ces proches de personnes en situation de handicap peuvent-ils revendiquer le droit à de tels aménagements, dans le cadre de la législation antidiscrimination, sur base de leurs liens de parenté et/ou d'attachement à une personne en situation de handicap ?

Poser cette question, c'est poser la question de la validité juridique de la notion de « (refus d')aménagement raisonnable par association », notion qui à ce jour, ne bénéficie pas encore d'assise juridique claire.

Toutefois, Unia constate que :

- Les réglementations et jurisprudences nationales et internationales, en matière de non-discrimination et de handicap, évoluent et ont consacré, ces dernières années, la réalité et le concept de la « discrimination par association » ;

- L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est une préoccupation de plus en plus prégnante au niveau des politiques européennes en matière d'emploi et bien-être, ce qui a notamment mené à l'adoption de la directive Work Life Balance en 2019, laquelle aborde entre autres la question des aménagements octroyés aux aidants ou aux parents qui dispensent des soins à une personne ayant des besoins spécifiques ;

En outre, dans le cadre de ses missions, Unia a été amené à traiter plusieurs dossiers individuels où des aménagements au bénéfice de proches de personnes en situation de handicap étaient sollicités. Ci-dessous, voici quelques exemples anonymisés :

- *Madame travaille comme agent d'entretien au sein d'une grande entreprise. Elle preste tous les jours entre 9h00-15h00 (horaire existant au règlement de travail). Elle a un enfant en situation de handicap qui est inscrit*

dans une école spécialisée adaptée à ses besoins – unique école de ce type dans la région. Madame a demandé son transfert vers un autre site de son entreprise, en vue de ne plus devoir traverser la ville en heures de pointe lorsqu'elle doit conduire son enfant à l'école puis retraverser dans l'autre sens pour se rendre à son travail, et inversement lorsqu'elle termine sa journée. Ces trajets sont chronophages et ont un impact sur la santé de la requérante, en ce qu'ils génèrent un stress important et beaucoup de fatigue. Sachant que son entreprise dispose de plusieurs sites, elle souhaite pouvoir être transférée sur un site plus proche de l'école de son fils et ensuite se rendre à son travail sans risquer des retards et en la préservant du stress des trajets en heure de pointe. Son employeur refuse, estimant que cela engendre des difficultés d'organisation.

- *Monsieur a des problèmes au travail car il dépose son fils en situation de handicap (autisme), dans une institution le matin. Il n'arrive pas à être à l'heure ces jours-là. Il commence à recevoir des reproches officiels et des recommandés pour ses "absences" et "arrivées tardives". Il a demandé à pouvoir bénéficier d'un aménagement pour pouvoir arriver à 9h plutôt que 8h45 ; il est ingénieur de chantier et n'a pas besoin d'être là à 8h45 précise. Il commence à recevoir des reproches et a peur d'être licencié pour faute grave. Le service juridique de son entreprises refuse de lui octroyer cet aménagement et répond que la notion d'aménagement raisonnable n'est que pour les personnes en situation de handicap mais pas pour leurs parents/proches.*
- *Monsieur nous contacte car il a introduit deux demandes pour que sa fille bénéficie de la prise en charge d'un transport scolaire qui passe tous les jours devant son domicile. Cette demande est refusée par la société de transport au motif qu'une ligne de bus régulière dessert l'école de sa fille au départ d'un arrêt de bus proche du domicile. Toutefois, Monsieur signale que cet arrêt de bus est à 8 minutes à pied sur une route peu sécurisante pour un enfant de 8 ans. Son épouse est atteinte d'un handicap moteur et se déplace en chaise roulante. Elle n'est donc pas en mesure d'accompagner sa fille jusqu'à cet arrêt. Il demande de prendre en compte la situation particulière de son épouse en situation de handicap dans la prise de décision.*
- *Monsieur est malvoyant. Il réside en centre-ville. Sa mère lui rend visite 2 fois par semaine pour l'aider dans l'accomplissement de ses tâches. Pour permettre à sa mère de se garer dans le quartier, Monsieur a recours à une carte visiteur prépayé. Auparavant, cette carte n'était pas limitée dans le temps et ouvrait des droits journaliers pour les visiteurs. Désormais, un quota de 450 heures maximum est disponible et les droits sont ouverts soit à la demi-journée (4h30), soit à la journée (12h). Lorsque la mère de Monsieur vient l'aider, elle reste plus de 4h30 et moins de 12h. Elle doit donc utiliser un droit de 12h qu'elle n'utilise pas totalement, ce qui diminue largement son quota d'heures, lui-même désormais limité. Monsieur demande à prévoir une dérogation pour les aidants proches.*

Au travers du traitement de ces dossiers, Unia a toujours plaidé pour la prise en compte spécifique de ces situations. En effet, nous pouvons constater que même si les aménagements demandés ne sont pas directement en faveur des personnes en situation de handicap, ils bénéficient indirectement aux personnes en situation de handicap et constituent une réponse indispensable à l'absence d'alternative fournie par la société pour assurer cette aide.

3 Situation des aidant·e·s proches en Belgique

On estime que 12% de la population belge - soit plus d'un million de personnes - prodigue au moins une fois par semaine de l'aide ou des soins à un proche. Parmi ces aidant·e·s proches, ils sont 13% à apporter cette aide minimum 20h par semaine¹.

*« Elles-ils accompagnent, soutiennent, prennent en charge de manière régulière l'un·e de leurs proches en état de dépendance variable et accomplissent, à cet effet, des tâches diverses (soins corporels, trajets, courses, cuisine, ménage, courriers administratifs, écoute psychologique, etc.). »*²

Une étude européenne nous renseigne que 85% de ces aidant·e·s sont des femmes, âgées de 35 à 64 ans, qui assurent ces tâches, principalement en tant que mères, filles, belles-filles et épouses/partenaires³.

Comme l'ASBL Aidants Proches le souligne dans son memorandum publié en 2023⁴, « il est, aujourd'hui plus que jamais, important de soutenir les aidants-proches pour leur permettre de mieux combiner l'aide apportée à leur(s) proche(s) avec leurs responsabilités familiales et professionnelles. Exercer le rôle d'aidant-proche ne devrait pas accentuer leur précarité financière et sociale ».

Depuis le 1er septembre 2020, il existe en Belgique deux types de reconnaissance officielle des aidant·e·s proches⁵ : une reconnaissance simple / générale et une reconnaissance avec octroi de droits sociaux. Des conditions différentes s'appliquent aux 2 types de reconnaissance.

La première reconnaissance n'ouvre pas de droits ou d'avantages particuliers. Elle est attribuée par la mutuelle suite à une déclaration sur l'honneur de l'aidant·e et de la personne aidée. Cette dernière doit être considérée comme vulnérable et dans une situation de dépendance en raison de son grand âge, de son état de santé ou de son handicap ; obtenir du soutien et de l'aide d'un aidant proche dans le but de préserver ou restaurer son autonomie et de développer des activités sociales ; avoir une résidence permanente et effective en Belgique.

La deuxième reconnaissance ouvre, sous certaines conditions, le droit à un congé pour aidant·e·s proches. Dans ce cadre, une attestation prouvant que la personne aidée répond à l'un des critères médicaux doit être jointe à la déclaration sur l'honneur.

Il est important de noter qu'un·e aidant·e proche d'une personne institutionnalisée (maison de repos, centre d'hébergement pour personnes avec handicap, etc.) ne peut pas faire une demande de reconnaissance comme aidant·e proche.

¹ https://wallonie.aidants-proches.be/wp-content/uploads/2023/06/resume_memorandum.pdf

² Femmes prévoyantes socialistes, « Aidant·e·s proches : tour d'horizon dans une perspective de genre », 2021

³ BIRTHA Madgi et HOLM Kathrin, « Être aidant en Europe aujourd'hui – Étude sur les besoins et les défis rencontrés par les aidants familiaux en Europe », COFACE, Bruxelles, 2017, p. 7. Cité dans : FEMMES PREVOYANTES SOCIALISTES, « Aidant·e·s proches : tour d'horizon dans une perspective de genre », 2021XXX

⁴ https://wallonie.aidants-proches.be/wp-content/uploads/2023/06/resume_memorandum.pdf

⁵ <https://www.mc.be/fr/ma-situation/aidants-proches/reconnaissance>

4 Concepts légalement acquis : aménagement raisonnable et discrimination par association

Le concept des « aménagements raisonnables par association » fait référence à deux notions juridiquement établies : celles des aménagements raisonnables d'une part, et de la discrimination par association d'autre part.

4.1 Aménagements raisonnables

L'article 5 de la directive européenne 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail prévoit ce qui suit :

« Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées. »

La directive 2000/78 a été transposée en droit belge au moyen de différentes normes légales, aux niveaux fédéral, régional et communautaire, lesquelles disposent donc toutes de ce droit aux aménagements raisonnables. En outre, le droit aux aménagements raisonnables est, depuis mars 2021, également contenu au sein du Titre II de la Constitution, en son article 22ter. Il établit que « chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables ».

En fonction des besoins de la personne, l'aménagement raisonnable est soit :

- matériel (comme l'adaptation du lieu de travail, l'accessibilité du bâtiment, la fourniture de matériel adapté,...)
- immatériel (adaptation des règles de travail, conseils, coaching,...)
- organisationnel (réorganisation des tâches, horaire adapté, travail à domicile, emploi à temps partiel,...).

Le protocole entre l'État fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française en faveur des personnes handicapées du 19 juillet 2007⁶ prévoit que l'appréciation du caractère raisonnable d'un aménagement est une appréciation factuelle qui doit être faite au cas par cas, mais où certains critères sont déterminants :

- le coût (en tenant compte de la capacité financière de l'employeur et de la taille de l'entreprise) ;
- les mesures de soutien qui rendent les aménagements moins coûteux pour l'employeur – par exemple, prime de compensation de l'AVIQ ;
- l'impact sur l'organisation de l'entreprise (par exemple, l'impact sur la répartition des tâches entre les autres employés) ;
- la fréquence et la durée envisagées (contrat à temps plein/partiel) ;
- l'impact de l'aménagement sur l'environnement et les autres travailleurs (par exemple, l'aménagement peut augmenter le confort de tous les travailleurs) ;

⁶ [Protocole entre l'Etat fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française en faveur des personnes en situation de handicap | Unia.](#)

- l'existence d'alternatives ;
- la négligence de normes évidentes ou légalement obligatoires.

La loi antidiscrimination considère explicitement le refus d'aménagement raisonnable comme une forme de discrimination⁷, à moins de pouvoir établir concrètement les motifs pour lesquels cette demande d'aménagement n'est pas raisonnable.⁸ Il appartient à l'employeur d'établir de tels motifs, le cas échéant.

4.2 Discrimination par association

La « discrimination par association » vise la situation où une personne est discriminée, non pas en raison de caractéristiques propres mais parce qu'elle est liée à une autre personne qui, elle, présente un critère de discrimination protégé.

Cette notion fait son apparition dans la jurisprudence européenne en 2008 dans le cadre de l'arrêt Coleman de la Cour de justice de l'Union européenne. Notons, toutefois que dans l'arrêt Coleman, la Cour semble limiter la discrimination par association à la discrimination directe et éventuellement au harcèlement :

« Dès lors qu'il est établi qu'un employé se trouvant dans une situation telle que celle en cause au principal est victime d'une discrimination directe fondée sur le handicap, une interprétation de la directive 2000/78 limitant l'application de celle-ci aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées serait susceptible de priver cette directive d'une partie importante de son effet utile et de réduire la protection qu'elle est censée garantir. » (§ 51)

L'arrêt Guberina c. Croatie de la Cour européenne des droits de l'homme a également consacré la notion de discrimination par association en 2016⁹ (voir ci-dessous) et semble élargir la portée de cette notion. Ainsi, « *il n'est pas précisé dans l'arrêt si la Cour estime que la violation trouve son origine dans une discrimination indirecte, dans l'absence d'aménagements raisonnables ou encore dans une absence de différenciation entre des individus se trouvant dans une situation différente. Mais il est affirmé que toutes ces notions font parties de l'article 14 en ce qui concerne le handicap* »¹⁰.

Au niveau de la législation belge, la notion bénéficie désormais d'un ancrage législatif de plus en plus large. Ainsi, depuis juin 2023, la loi fédérale antidiscrimination reconnaît expressément la notion de discrimination par association (cf. not. Art. 4, 4°, de la loi anti-discrimination), répondant à une recommandation de la Commission d'évaluation des lois antidiscrimination fédérales¹¹.

⁷ Art. 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007.

⁸ Art. 4, 12°, *ibidem*.

⁹ Cour eur. D.H., arrêt Guberina c. Croatie du 22 mars 2016, *ibid.*, §9.

¹⁰ C. COJOCARIU, « Guberina and Gherghina: the two sides of the court's disability jurisprudence », disponible sur <https://strasbourgobservers.com/2016/05/17/guberina-and-gherghina-the-two-sides-of-the-courts-disability-jurisprudence/>, 17 mai 2016. Cité dans : GILLET Margaux, « *La réception de la notion de discrimination par association en droit belge : enjeux et limites* », UCLouvain, mémoire de fin de Master en droit à finalité spécialisée justice civile et pénale, 2023.

¹¹ [Commission Evaluation Lois Antidiscrimination - Rapport \(2022\).pdf \(unia.be\)](#) p.85-86

5 « Aménagements raisonnables par association » : pertinence légale et philosophique ?

L'obligation d'aménagements raisonnables est une application du principe d'égalité, et permet de lutter contre une forme spécifique de discrimination – la discrimination passive¹² - consistant, en définitive, à ne rien faire, dans la mesure où l'inaction provoque, dans la pratique, un obstacle pour les personnes en situation de handicap. On vise, dans ce cas, à atteindre une égalité réelle, dite « substantielle », entre différents groupes qui ne sont, *de facto*, pas sur un pied d'égalité formelle au départ.

L'aménagement raisonnable doit donc être vu comme un moyen de compenser les désavantages liés à la situation de handicap pour permettre une participation égale à la société. Ce droit individuel est aujourd'hui ancré dans l'article 22ter de la Constitution qui stipule : « *Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables. La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit* ».

L'objectif de ce mécanisme d'aménagement raisonnable est donc d'assurer l'inclusion et la participation sur un pied d'égalité des personnes avec un handicap. Or, il apparaît que dans certains cas, l'octroi d'un aménagement raisonnable à un proche est nécessaire pour assurer l'inclusion et/ou la participation d'une personne en situation de handicap. L'arrêt *Guberina c. Croatie* de la Cour européenne des droits de l'homme fournit un exemple d'une telle situation, même s'il ne concerne pas à proprement parler un aménagement raisonnable : la Cour reconnaît qu'en ne tenant pas compte du handicap du fils du requérant pour évaluer ses besoins en matière de logement, les autorités croates ont commis une discrimination envers ce requérant. Dans ce cas, la possibilité pour cet enfant d'avoir accès à un logement adéquat dépendait de la reconnaissance des besoins familiaux de son père.

On pourrait également adopter un point de vue plus large et considérer que l'effet d'exclusion que produit le handicap s'étend dans certains cas aux proches d'une personne avec un handicap. On peut illustrer cette thèse par la situation de parents d'enfants handicapés dont l'assiduité au travail est perturbée par les besoins particuliers de leur enfant. Dès lors, il pourrait être soutenu qu'un aménagement raisonnable se justifie aussi, dans de tels cas, au regard de la raison d'être de l'aménagement raisonnable, par la nécessité de combattre ce qu'on pourrait appeler l'effet « d'exclusion par association » que peuvent subir des proches de personnes en situation de handicap¹³.

C'est partant de ce constat que l'ULB a décidé d'octroyer un statut spécifique aux étudiant·e·s aidant·e·s-proches. Alain Levêque, conseiller inclusion auprès de la rectrice de l'ULB, explique la démarche de la façon suivante sur le site *actus* de l'ULB : « *Si l'Université était déjà à l'écoute de ces étudiants, les règlements qui régissent les études n'abordaient pas explicitement cette situation particulière. Aujourd'hui, l'ULB passe à la vitesse supérieure en créant un statut spécifique pour les étudiants aidants proches. Concrètement, l'octroi de ce statut sera principalement conditionné à une reconnaissance préalable de la mutuelle et donnera lieu à des aménagements touchant, entre autres, aux horaires (cours, évaluations, examens, travaux pratiques). Il s'agit d'apporter une attention particulière*

¹² L'interdiction de la discrimination passive bénéficie d'un ancrage de longue date dans la jurisprudence de la Cour Constitutionnelle. La Cour indique ainsi, notamment dans son arrêt n° 4/92, que « *les règles constitutionnelles de l'égalité des Belges devant la loi et de la non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre certaines catégories de personnes pour autant que le critère de différenciation soit susceptible de justification objective et raisonnable. Les mêmes règles s'opposent par ailleurs à ce que soient traitées de manière identique, sans qu'apparaisse une justification objective et raisonnable, des catégories de personnes se trouvant dans des situations qui, au regard de la mesure considérée, sont essentiellement différentes. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause ; le principe d'égalité est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé* ».

¹³ Ce développement est issu d'un échange par e-mail informel avec Julie Ringelheim, professeure à la Faculté de droit à l'UCLouvain. Il n'engage toutefois qu'Unia.

et de favoriser la réussite de ces étudiants qui conjuguent études, appui dans les soins, tâches ménagères et administratives notamment et subissent ainsi une lourde charge dans le cadre de solidarités familiales »¹⁴.

Différents acteurs importants dans le champ du handicap ont plaidé pour la reconnaissance des « aménagements raisonnables par association » pour les proches des personnes en situation de handicap.

Ainsi, Lisa Waddington et Andrea Broderick¹⁵ indiquent dans un ouvrage de 2018 : « Une personne qui s'associe à une personne handicapée peut également être victime de discrimination par harcèlement ou par refus injustifié d'aménagements raisonnables. [...]. La question de l'aménagement raisonnable par association pourrait se poser, par exemple, lorsqu'un aidant demande de la flexibilité en ce qui concerne ses heures de travail, ou un préavis long de l'horaire de travail prévu, afin de rendre possible ou de faciliter l'assistance à une personne handicapée à des moments particuliers. Cela peut être le cas - même si l'assistance à la personne handicapée pourrait être fournie sans cet aménagement - lorsque l'aménagement permet à l'aidant non handicapé de combiner plus facilement ses tâches professionnelles et ses tâches d'assistance. En ce sens, l'aménagement profite à la fois à la personne non handicapée qui le demande et à la personne handicapée » [traduction libre].

Dans sa contribution au projet d'Observation générale sur l'article 5 de la CDPH¹⁶, l'*International Disability Alliance (IDA)* souligne que le Comité ONU avait recommandé à l'Union européenne « de veiller à ce que tous les employés de l'Union européenne qui sont des personnes handicapées ou dont les membres de la famille sont handicapés bénéficient des aménagements raisonnables dont ils ont besoin pour jouir de leurs droits découlant des relations de travail et des relations connexes sur la base de l'égalité avec les autres »¹⁷. Il indique également que Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme a souligné que « les développements récents dans le domaine de l'emploi suggèrent que l'obligation de fournir des aménagements raisonnables s'applique également aux membres de la famille des personnes handicapées ». L'IDA a alors invité le Comité ONU « à réfléchir et à développer cette question afin de garantir que les proches des personnes handicapées bénéficient d'aménagements raisonnables dans l'exercice de leurs droits lorsque cela est nécessaire pour garantir tout droit d'une personne handicapée dans le cas particulier (par exemple, aménagement de l'horaire de travail pour les parents d'enfants handicapés lorsque cela est nécessaire pour garantir que ces derniers disposent d'un soutien si aucune autre option n'est mise à disposition par l'État pour le moment) » [traduction libre].

Fin 2022, dans le cadre de l'affaire « Bellini » le Comité a eu l'occasion d'évoquer la notion de discrimination par association¹⁸. Il ressort de sa décision « que les membres de la famille qui permettent aux personnes en situation de handicap d'obtenir la pleine jouissance de leurs droits doivent bénéficier d'une protection par la Convention même si ils ne sont pas en situation de handicap. Le Comité effectue ensuite un lien avec la notion de discrimination par association et affirme que si cette notion a été intégrée dans son observation générale n°6, c'est afin d'anéantir toutes les formes de discrimination »¹⁹.

¹⁴ <https://actus.ulb.be/fr/actus/institution-et-engagements/lulb-accorde-un-statut-specifique-a-ses-etudiantes-et-etudiants-aidants-proche>

¹⁵ *Combatting disability discrimination and realising equality : A comparison of the UN CRPD and EU equality and non-discrimination law*, October 2018, p.73

¹⁶ IDA submission on the draft general comment on Article 5 of the Convention on the Rights for Persons with Disabilities, page 4. Traduction libre de l'anglais. Disponible sur :

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.ohchr.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2FDocuments%2FHRBodies%2FCRPD%2FGC%2FEquality%2FIDA.docx&wdOrigin=BROWSELINK>

¹⁷ CRPD/C/EU/CO/1, para 79.

¹⁸ « Italy : Lack of financial and social support to family of people with disabilities amounted to human rights violation, UN Committee finds », disponible sur <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2022/10/italy-lack-financial-and-social-support-family-people-disabilities-amounted>

¹⁹ GILLET Margaux, « La réception de la notion de discrimination par association en droit belge : enjeux et limites », UCLouvain, mémoire de fin de Master en droit à finalité spécialisée justice civile et pénale, 2023

Enfin, la Directive UE 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants adoptée en 2019 par l'Union européenne ouvre également des perspectives intéressantes en matière de droits aux « aménagements raisonnables par association ». Celle-ci stipule en son article 9 que : « *Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants, aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable* ». Toutefois, la portée de cette directive est limitée aux aidant-e-s qui exercent un emploi et qui demanderaient dans ce cadre des formules souples de travail²⁰.

6 Conclusion

La notion « d'aménagement raisonnable par association » ne bénéficie pas encore d'une assise juridique et législative suffisante en Belgique. Selon Unia, il serait pertinent de reconnaître cette notion au travers de la législation antidiscrimination pour différentes raisons.

Premièrement, les « aménagements raisonnables par association » favorisent la participation et l'inclusion des personnes en situation handicap, en facilitant notamment le soutien que leur(s) proche(s) peuvent leur apporter en la matière.

Deuxièmement, les « aménagements raisonnables par association » permettent la prise en compte spécifique de la situation des proches et aidant-e-s-proches des personnes en situation de handicap. Ces dernier-e-s sont souvent contraint-e-s de se précariser financièrement et socialement pour soutenir leur proche en situation de handicap. Or, si on veut agir efficacement en faveur de l'inclusion et de la participation des personnes en situation de handicap, il faut également s'assurer que celles-ci ne soient pas réalisées en rognant sur l'inclusion et la participation de leurs proches/aidant-e-s.

Troisièmement, même si la transposition de la « directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants » ouvre le droit à des formules souples de travail, cette directive a une portée limitée à l'emploi et ne couvre pas toutes les demandes d'aménagements potentielles.

En matière de lutte contre les discriminations, la Belgique et ses entités fédérées disposent d'un arsenal juridique étendu. La Région de Bruxelles-Capitale pourrait faire office de précurseur en adoptant cette notion « d'aménagements raisonnables par association ». En permettant une meilleure conciliation entre la vie de proche et/ou d'aidant-e-proche et la vie en société de l'aidant-e (qu'elle soit professionnelle, scolaire, etc.), les « aménagements raisonnables par association » peuvent œuvrer sans conteste à plus d'inclusion et de bien-être pour les personnes en situation de handicap.

²⁰ On entend par « formule souple de travail », la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail. »

7 Cadre légal

7.1 Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

Cette Convention a été ratifiée par la Belgique en juillet 2009 et est entrée en vigueur le 1er août 2009.

L'article 4 prévoit que « *Les États Parties s'engagent à garantir et à promouvoir le plein exercice de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales de toutes les personnes handicapées sans discrimination d'aucune sorte fondée sur le handicap. À cette fin, ils s'engagent à : a) Adopter toutes mesures appropriées d'ordre législatif, administratif ou autre pour mettre en œuvre les droits reconnus dans la présente Convention; b) Prendre toutes mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour modifier, abroger ou abolir les lois, règlements, coutumes et pratiques qui sont source de discrimination envers les personnes handicapées* ».

L'article 5 « *Egalité et non-discrimination* » de la Convention rappelle l'interdiction de discriminer sur base du handicap et « *afin de promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination, les États Parties prennent toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés* ». Il rajoute « *Les mesures spécifiques qui sont nécessaires pour accélérer ou assurer l'égalité de facto des personnes handicapées ne constituent pas une discrimination au sens de la présente Convention* ».

L'article 23 « *Respect du domicile et de la famille* » de la Convention stipule en son §3 : « *Les États Parties veillent à ce que les enfants handicapés aient des droits égaux dans leur vie en famille. Aux fins de l'exercice de ces droits et en vue de prévenir la dissimulation, l'abandon, le délaissement et la ségrégation des enfants handicapés, les États Parties s'engagent à fournir aux enfants handicapés et à leur famille, à un stade précoce, un large éventail d'informations et de services, dont des services d'accompagnement* ».

7.2 Convention européenne des droits de l'homme

L'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme consacre le « *droit au respect de la vie privée et familiale* ». Il stipule que « *Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance* ».

7.3 Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

L'article 5 de la directive européenne prévoit : « *Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées.* »

7.4 Constitution belge (10, 11 et 22 ter)

L'article 10 de la Constitution stipule « *Il n'y a dans l'État aucune distinction d'ordres. Les Belges sont égaux devant la loi; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers. L'égalité des femmes et des hommes est garantie.* »

L'article 11 indique quant à lui : « *La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. A cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques.* »

L'article 22ter de la Constitution établit que « *Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables* ». La deuxième partie de l'article 22 ter, qui stipule « *La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit* », impose des obligations positives aux pouvoirs publics. Ainsi, chaque législateur, dans son champ de compétences, est tenu de mettre en œuvre de manière progressive le droit constitutionnel de pleine inclusion des personnes en situation de handicap. Le législateur se voit ainsi rappeler avec force les obligations de la Convention ONU Handicap : il est tenu d'adopter des lois qui introduisent des réformes structurelles afin d'éliminer les obstacles à la participation des personnes en situation de handicap.

7.5 Législation antidiscrimination : Loi fédérale du 10 mai 2007 et ensemble des décrets et ordonnances antidiscrimination propre à chaque entité fédérée

La législation antidiscrimination interdit toute forme de discrimination, notamment fondée sur le handicap, dans différents domaines de compétence des différentes entités. Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne en situation de handicap y est repris comme une forme de discrimination.

8 Contacts Unia

Aurélie Storme – aurelie.storme@unia.be – 02/212 31 56

Marie-Ange Vandecandelaere – marie-ange.vandecandelaere@unia.be – 02/ 212 30 18